

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Gresik Jawa Timur, yang beralamatkan di Jl. Veteran nomor 129 Kota Gresik.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif. Analisis deskriptif diperlukan pada variabel-variabel penelitian, tetapi sifatnya sendiri, tidak dikaitkan dengan variabel lain, Umar (2010:103). Sedangkan metode Kuantitatif Menurut Sugiono (2014:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Populasi dan Sampel

Berikut ini terdapat populasi yang diambil dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono 2014:80). Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT Semen

Indonesia dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Jumlah populasi sebanyak 372 karyawan tetap.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2014:81). Dalam penelitian ini, peneliti menentukan jumlah sampel yang diambil dari populasi dengan menggunakan rumus *Slovin* :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Kesalahan yang ditoleransi (10%)

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, sehingga minimal tingkat kesalahan dalam pengambilan anggota sampel ialah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Berikut ini adalah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini :

$$n = \frac{372}{1 + 372(0,1)^2}$$

$$n = 79$$

Berdasarkan perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin* diperoleh sampel sebanyak 79 karyawan.

1) Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *disproportionate sratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Sugiono (2014:83). Pengambilan sampel dapat dijelaskan pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Pengambilan Sampel Secara *disproportionate Stratified Random Sampling*

No	Biro	Sub Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Biro Pengembangan Organisasi	6	6	6
2	Biro SDM	14	$14/372 \times 79$	3
3	Biro PBB	10	$10/372 \times 79$	2
4	Biro Umum	41	$41/372 \times 79$	9
5	Biro Manajemen Keuangan	4	4	4
6	Biro Sistem Informasi	10	$10/372 \times 79$	2
7	Biro Pengembangan Perusahaan	13	$13/372 \times 79$	3
8	Biro Hukum dan Manajemen Resiko	4	4	4
9	Biro Keuangan	21	$21/372 \times 79$	4
10	Biro Usaha Pemeliharaan	53	$53/372 \times 79$	11
11	Bidang Usaha Barang Industri	35	$35/372 \times 79$	7
12	Pemasaran Semen dan Bahan Bangunan	142	-	20
13	Penjualan Semen dan Bahan Bangunan	19	$19/372 \times 79$	4
Total		372		79

D. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat dijadikan petunjuk dalam melakukan penelitian.

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah perencanaan dan manajemen karir.

1) Perencanaan karir (X1)

Perencanaan karir yaitu upaya individu karyawan dalam proses menentukan tujuan dan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam mencapai karir. Indikator dari variabel tersebut adalah : Prestasi, Exposure, mentor dan sponsor, kesempatan untuk tumbuh.

a) Prestasi

Karyawan berusaha berprestasi atau mendapatkan penghargaan agar mudah dalam mencapai tujuan karir. Hal ini dikarenakan prestasi menjadi dasar atau persyaratan mendapatkan kenaikan pangkat atau jabatan.

b) Exposure

Karyawan perlu dikenal oleh orang-orang yang memiliki wewenang dalam memutuskan promosi, transfer dan kesempatan karir lainnya untuk memudahkan dalam mencapai tujuan karir.

c) Mentor dan sponsor

Pengembangan karir lebih mulus apabila ada orang lain dalam organisasi yang dengan berbagai cara dan jalur bersedia memberikan nasihat kepada karyawan dalam usaha meniti karir.

Mengenal atasan yang memiliki wewenang juga penting dilakukan untuk mewujudkan tujuan karir.

d) Kesempatan untuk tumbuh

Dalam mewujudkan perencanaan karir karyawan harus ikut serta dalam program pelatihan, pendidikan diluar jam kerja atau mau dialih tugaskan.

2) Manajemen karir (X2)

Manajemen Karir yaitu kebijakan atau upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas karir karyawannya. Indikator manajemen karir meliputi Pendidikan karir, informasi karir, konseling karir dan bimbingan karir.

a) Pendidikan Karir

Perusahaan memberikan sarana pendidikan berupa seminar atau lokarkarya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan karir.

b) Informasi Karir

Perusahaan memberikan informasi tentang jalur karir dan persyaratan kenaikan pangkat atau jabatan. Hal ini dilakukan untuk memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

c) Konseling Karir

Perusahaan membantu karyawan dalam memilih pekerjaan yang diminati (melakukan analisis diri sendiri) serta mengamati sikap, keterampilan serta tes psikologi lainnya.

e) Bimbingan karir

Perusahaan melibatkan manajemen dalam membimbing karyawan secara insentif untuk mempelajari hal-hal baru yang berguna bagi karyawan dalam mencapai pengembangan karir.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi yaitu rasa kepemilikan seorang karyawan terhadap perusahaan sehingga mau bertahan dan memperjuangkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Indikator dari variabel komitmen organisasi meliputi Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan bentuk komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang disebabkan oleh adanya ikatan emosional. Karyawan dengan komponen afektif yang tinggi, tidak meninggalkan perusahaan karena tetap ingin bertahan di Perusahaan. Selain itu karyawan telah merasa menjadi bagian keluarga dan memiliki sikap mendukung nilai dan visi misi perusahaan.

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang dimiliki karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan karena mempertimbangkan untung ruginya, sehingga karyawan kesulitan

untuk meninggalkan perusahaan karena takut tidak menemukan kesempatan kerja ditempat lain.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif adalah bentuk kewajiban karyawan untuk tetap bertahan dan memenuhi tugasnya dalam perusahaan, hal tersebut dilakukan karena perusahaan telah banyak berjasa bagi hidupnya.

Tabel 3.2
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator Variabel	Item	Skala Pengukuran
Perencanaan Karir (X1)	1. Prestasi	Prestasi menjadi persyaratan kenaikan jabatan.	5 (Sangat Baik)
	2. <i>Exposure</i>	Upaya mengenal atasan dengan baik.	4 (Baik)
	3. Mentor	Memaksimalkan mentor sebagai penasihat.	3 (Cukup)
	4. Kesempatan untuk tumbuh	Selalu mengikuti pelatihan dengan baik.	2 (Tidak Baik)
Manajemen Karir (X2)	1. Pendidikan Karir	Perusahaan memberikan pendidikan dalam bentuk seminar.	1 (Sangat Tidak Baik)
	2. Informasi karir	Perusahaan memberikan informasi persyaratan kenaikan jabatan.	2 (Tidak Baik)
	3. Konseling karir	Perusahaan membantu analisis potensi karyawan untuk jabatan yang sesuai.	3 (Cukup)
	4. Bimbingan karir	Pimpinan membantu karyawan mempelajari hal-hal baru.	4 (Baik)
Komitmen Organisasi (Y)	1. Komitmen Afektif	Memiliki ikatan emosional, dan sikap mendukung nilai dan visi misi perusahaan	5 (Sangat Tinggi)
	2. Komitmen Berkelanjutan	Tidak meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	4 (Tinggi)
	3. Komitmen Normatif	Bentuk tanggung jawab pada perusahaan dan melaksanakan tugas dengan baik.	3 (Cukup)

E. Teknis Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran pengaruh pengembangan karir berdasarkan perencanaan dan manajemen karir terhadap komitmen organisasi. Hal ini diukur melalui pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner dan menggunakan skala *likert* dengan skala 1 sampai 5.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiono 2014:93)

Jawaban dari responden bersifat kualitatif dikuantitatifkan, di mana jawaban untuk pertanyaan atau pernyataan diberi skor dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai :

Tabel 3.3
Bobot Penilaian dengan Skala Likert

Jawaban	Penilaian (Skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dari tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa skor 5 jawaban sangat setuju (SS) yang mengindikasikan perencanaan dan manajemen karir sangat baik dan komitmen organisasi sangat tinggi. Skor 4 jawaban Setuju (S) menunjukkan bahwa perencanaan dan manajemen karir baik dan komitmen organisasi tinggi. Skor 3 jawaban Netral (N) menunjukkan bahwa

perencanaan dan manajemen karir tidakserta komitmen organisasi cukup atau netral. Sedangkan skor 2 jawaban Tidak Setuju (TS) menunjukkan bahwa perencanaan dan manajemen karir tidak baik serta komitmen organisasi rendah. Skor 1 jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) menunjukkan perencanaan dan manajemen karir sangat tidak baik serta komitmen organisasi sangat rendah.

F. Jenis dan Sumber data

Jenis data adalah kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber hasil pengamatan langsung yang berhubungan dengan pengembangan karir organisasi dan komitmen organisasi karyawan pada PT Semen Indonesia Logistik. Data tersebut berupa wawancara bersama salah seorang kepala unit tentang pengembangan karir.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan tentang rekapitulasi absensi karyawan tetap selama periode 2016 dan data karyawan yang keluar. Data sekunder dalam penelitian ini juga diperoleh dari dokumen-dokumen serta bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner dan telaah dokumen:

1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui angket berupa daftar pertanyaan yang ditujukan langsung kepada sejumlah responden terpilih yang berkaitan dengan perencanaan dan manajemen karir organisasi dan komitmen organisasi karyawan pada PT Semen Indonesia Logistik.

2. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan wawancara dengan pihak yang berkepentingan dalam perusahaan dan beberapa orang karyawan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti sehingga data yang diperoleh dapat dianalisa.

H. Teknik Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Teknik analisis butir instrumen untuk menguji validitas empirik ini menggunakan rumus *Pearson Correlation Product Moment* dengan kriteria :

- 1) $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka dinyatakan Valid
- 2) $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka dinyatakan tidak valid

a. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen dapat dikatakan reliabel/handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Ghazali (2013) Pengukuran Reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Cronbach Alpha* dengan kriteria :

- 1) Bila nilai $\alpha > 0,6$ maka data reliabel
- 2) Bila nilai $\alpha < 0,6$ maka data tidak reliabel

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis secara deskriptif mengenai perencanaan karir, manajemen karir dan komitmen organisasi PT Semen Indonesia Logistik menggunakan rentang Skala. Rentang Skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Penelitian ini peneliti menentukan banyaknya kelas interval sebesar 5. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternative item

Berdasarkan rumus di atas maka :

$$RS = \frac{79(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{79(4)}{5}$$

$$RS = \frac{5}{316} \times 5$$

RS = 63 (dibulatkan)

Selanjutnya perhitungan skor terendah dan tertinggi untuk mengisi tabel interval responden :

- Skor terendah : Bobot terendah x Jumlah sampel = 1 x 79 = 79
- Skor tertinggi : Bobot Tertinggi x Jumlah Sampel = 5 x 79 = 395

Tabel 3.4
Interval Penilaian Jawaban Responden

Interval	Perencanaan dan Manajemen Karir	Komitmen Organisasi
79 – 141	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
142 – 204	Tidak Baik	Rendah
205 – 267	Cukup	Cukup
268 – 330	Baik	Tinggi
331 – 395	Sangat Baik	Sangat Tinggi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat angkata *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Dengan pengambilan keputusan jika ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $VIF < 10$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolenieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Spearman rho*.

3. Alat analisis yang digunakan dalam mengolah data untuk menguji hipotesis dan menjawab permasalahan yang diajukan adalah menggunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regession*).

Penggunaan teknik analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel perencanaan (X1) dan manajemen karir (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Rumus dari regresi liner berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasi

X1 = Perencanaan Karir

X2 = Manajemen Karir

b1-b2 = Koefesien Regresi

a = Konstanta

e = Standar Error

J. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Secara simultan, pengukuran hipotesis dilakukan dengan uji F-test.

Menurut Ghozali (2013) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan membandingkan signifikansi F hitung dengan F tabel dengan ketentuan :

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$

Adapun rancangan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. $H_0 = 0$, artinya adanya pengaruh perencanaan dan manajemen karir (variabel X) secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi (variabel Y).
2. $H_a \neq 0$, artinya tidak ada pengaruh perencanaan dan manajemen karir (variabel X) secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi (variabel Y).

b. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan t tabel dengan ketentuan:

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$

c. Mencari Variabel Dominan (*beta standardized*)

Pengujian mengenai variabel independen yang dominan mempengaruhi dependen dalam suatu model regresi liner berganda menggunakan koefisien beta yang telah distandarisasi. Umar (2010)